INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES CAS A LOS REGÍMENES LABORALES 728/276

Fundamentación de su reconocimiento legislativo

José María Pacori Cari[*]

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín del Perú. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia. Miembro de Pleno Derecho del Instituto Vasco de Derecho Procesal

Sumario: 1. Cronología del desarrollo de un régimen laboral precario - 2. Trabajo decente (Decent Work) - 3. El trabajo decente en el régimen de contratación administrativa de servicios - 4. El régimen CAS como régimen laboral precario - 5. Propuesta de proyecto de ley de integración de los trabajadores CAS

Ius semper quaerendum est, ubi commodissimum est[1]. En el empleo público peruano encontramos los siguientes regímenes laborales generales: i) régimen laboral público del Decreto Legislativo 276; ii) régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728; iii) régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) del Decreto Legislativo 1057; y, iv) régimen del servicio civil de la Ley 30057, este último régimen se viene implementando progresivamente, no estando vigente en todas las entidades públicas peruanas. La diversidad de regímenes generales a cargo del Estado hace necesaria su unificación en un solo régimen laboral público, sin embargo, esta es una política pública a largo plazo. Lo indicado hace necesario establecer políticas nacionales de mediano plazo que garanticen los derechos de los trabajadores estatales oportuna y progresivamente. Es del caso que los trabajadores CAS al compararse con los trabajadores estatales de los regímenes laborales 728 o 276 han observado sus derechos reducidos y limitados con relación a los derechos de estos regímenes, situación que contraviene el principio constitucional de igualdad de trato en la relación laboral previsto en el artículo 26, inciso 1) de la Constitución Política del Perú que indica:

"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación".

[*] Cita: **Pacori Cari**, José María (2025). **Integración de los trabajadores CAS a los regímenes laborales 728/276. Fundamentación de su reconocimiento legislativo.** Revista Iuris Dictio Perú, Volumen VII, setiembre 2025, pp. 12-23. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.

El autor es abogado especialista en Derecho del Empleo Público en el Perú. Contacto: corporacionhiramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

[1] El derecho debe buscarse siempre donde es más conveniente

La necesidad de restablecer el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación de los trabajadores CAS fundamenta la necesidad de regular su derecho a la integración a un régimen laboral más justo y equitativo.

1. Cronología del desarrollo de un régimen laboral precario

Con fecha **28 de junio de 2008** se publica el Decreto Legislativo N.° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios – que inicialmente en su artículo 3 indicó lo siguiente:

"El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, ***no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada*** *ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales" (el resaltado es nuestro).*

El régimen especial de contratación administrativa de servicios nace como un contrato administrativo sujeto al Derecho Administrativo, no sujeto al Derecho del Trabajo; asimismo, expresamente se indicó que este régimen especial es distinto del régimen laboral público del Decreto Legislativo N.° 276 y del régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728.

Con fecha **20 de setiembre de 2010** se publica la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 00002-2010-PI-TC por la que declaran infundada demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el Decreto Legislativo N.º 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, esta sentencia en su fundamento 38 y 39 indica:

"38. ***Al compararse este sistema de contratación con los regímenes laborales vigentes, se advierte que, en determinados supuestos, aquellos protegen en mayor medida los derechos fundamentales de los trabajadores****; sin embargo, al comparar el mismo sistema de contratación con las reglas imperantes para los contratos de locación de servicios también conocidos como servicios no personales, obviamente la comparación sería más favorable al previsto por el Decreto Legislativo N.º 1057. 39. Sin embargo, a criterio del Tribunal Constitucional la constitucionalidad del Decreto Legislativo N.º 1057 no se determina comparándolo con el sistema de locación de servicios o cualquier otro, sino, desde la Constitución. En consecuencia, corresponde ahora determinar si el sistema de contratación acotado protege los derechos laborales que la Constitución establece" (el resaltado es nuestro).*

Estos fundamentos aceptan que los regímenes laborales 276 y 728 protegen en mayor medida los derechos fundamentales de los trabajadores en comparación con el régimen de contratación administrativa de servicios.

Por su parte, la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 00002-2010-PI-TC, en su fundamento 47, establece:

"47. De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1 del Decreto Legislativo Nº 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado "contrato administrativo de servicios", ***deba entenderse que dicho contrato***

es propiamente un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, *el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional" (el resaltado es nuestro)*.

Ergo, habiendo nacido el régimen de contratación administrativa de servicios como un contrato administrativo que por su naturaleza tiene cláusulas exorbitantes a favor del Estado, se le consideró como régimen laboral, sin embargo, inferior en protección laboral a los prestadores de servicios dentro de su ámbito.

Con fecha **6 de abril de 2012** se publica la Ley N.° 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales – que en su artículo 1 establece:

"La presente Ley tiene por objeto establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057, en adelante Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057. ***La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva*** *y de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente Ley" (el resaltado es nuestro)*.

Estando a la disparidad de derechos laborales del régimen CAS respecto de otros regímenes laborales, se estableció la eliminación progresiva de este régimen laboral.

Asimismo, esta Ley N.° 29849 modifica el artículo 3 del Decreto Legislativo N.° 1057 en los siguientes términos:

"El Contrato Administrativo de Servicios constituye una ***modalidad especial de contratación laboral****, privativa del Estado. Se regula por la presente norma,* ***no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada*** *ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057* ***tiene carácter transitorio****" (el resaltado es nuestro)*.

Esta norma, vigente hasta la fecha, estableció el carácter transitorio del régimen CAS, si bien le da la naturaleza de régimen laboral, lo distingue de los regímenes laborales 276 y 728.

Por su parte, la primera disposición complementaria transitoria de la Ley 29849 establece:

"La eliminación del Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 se produce de manera gradual a partir del año 2013, con la implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil. Para tal efecto, en las leyes anuales de presupuesto del sector público se establecerán los porcentajes de ingreso para el nuevo Régimen del Servicio Civil".

Sin embargo, la implementación del régimen del servicio civil previsto en la Ley N.° 30057 a la fecha no se encuentra culminada, siendo que tampoco se establecen los porcentajes de ingreso para el régimen del servicio civil en las leyes anuales de presupuesto, lo que ha hecho **inejecutable esta primera disposición complementaria transitoria de la Ley 29849**, hasta la actualidad.

Con fecha **9 de marzo de 2021** se publica la Ley N.°31131 - Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público –, el artículo 1 de esta ley indicaba (antes de ser declarado inconstitucional):

"El objeto de la presente ley es incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. En las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente el del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la citada incorporación se hace respecto a este régimen".
Estando a la inejecutabilidad de la primera disposición complementaria transitoria de la Ley 29849 y la falta de culminación de implementación de la Ley N.° 30057, el 9 de marzo de 2021 se publica la Ley 31131 que, además, de establecer el derecho de los trabajadores CAS a transitar a los regímenes laborales 276 o 728 (declarado inconstitucional), estableció la presunción de laboralidad indeterminada de los trabajadores CAS al indicar en el primer párrafo del artículo 4 (declarado constitucional) lo siguiente:

"Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada".

Con fecha **19 de diciembre de 2021** se publica la Sentencia 979/2021 del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 00013-2021-PI/TC "Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728" que desde su fundamento 120 a 122 indica:

"Sin embargo, el artículo 4 del Decreto Legislativo 1450, que modificó la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la citada Ley 30057, eliminó el plazo de seis años para la implementación de la Ley del Servicio Civil y la convirtió en indefinida. ***Es decir, actualmente no se tiene una fecha determinada para finalizar la implementación de la Ley del Servicio Civil en las entidades públicas ni, consecuentemente, un plazo para la eliminación del régimen CAS, pues esto último depende de lo primero****. Sin embargo, la solución a este problema no es la incorporación de los servidores CAS a los regímenes de los decretos legislativos 728 y 276, como pretende la ley impugnada, por las objeciones constitucionales aquí expuestas.* ***La solución no está en contribuir a la dispersión de los regímenes laborales en el sector público****, como hace la ley aquí cuestionada, sino en la concreción de un régimen laboral único para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado, como el contenido en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil"*.

El Tribunal Constitucional reconoce que la implementación de la Ley del Servicio Civil no tiene una fecha determinada para finalizar, *ergo*, tampoco no existe plazo para la eliminación del régimen CAS; sin embargo, no se pronuncia sobre la existencia de un régimen laboral precario como es el régimen laboral de contratación administrativa de servicios del Decreto Legislativo 1057.

2. Trabajo decente (Decent Work)

Antes de hablar de un régimen laboral precario es importante remitirnos al trabajo decente (Decent Work), en la Conferencia de Trabajo Internacional de 1999 (OIT) se estableció lo siguiente:

"This is the main purpose of the Organization today. Decent work is the converging focus of all its four strategic objectives: the promotion of rights at work; employment; social protection; and social dialogue. It must guide its policies and define its international role in the near future".

Conforme a lo indicado, la Organización Internacional del Trabajo establece que el trabajo decente es el eje central de sus cuatro (4) objetivos estratégicos: i) la promoción de los derechos en el trabajo; ii) el empleo; iii) la protección social; y iv) el diálogo social, debiéndose orientar las políticas internacionales al trabajo decente.

Lo anterior nos lleva a definir el trabajo decente. Conforme al Diccionario de la Real Academia Española, decente es lo que es honesto, justo y debido. Si el trabajo es la prestación de servicios remunerada bajo subordinación, esta prestación debe ser decente, esto es, honesta, justa y debida, esto significa que la relación laboral no puede desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador, lo que es conforme al tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú que indica:

"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

3. El trabajo decente en el régimen de contratación administrativa de servicios

Lo indicado sobre el trabajo decente, debe ser analizado, en su existencia, en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios. La verificación de la existencia de un trabajo decente en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios implica analizar los tres (3) elementos de la contratación laboral CAS:

a. Prestación de servicios. Con relación a la prestación de servicios, nos remitimos al artículo 5 del Decreto Legislativo 1057 que indica:

"El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia".

Esto se complementa con lo indicado en el último párrafo del artículo 4 de la Ley N.° 31131 que establece:

"Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza".

De lo indicado en estas normas, tenemos que el contrato administrativo de servicios puede ser indeterminado y determinado, siendo que este último se divide en: necesidad transitoria, suplencia y confianza.

Establecer la existencia de un cargo de confianza es conforme a su naturaleza, la determinación de la suplencia depende del regreso del titular; sin embargo, la necesidad transitoria, **por mandato de la ley**, no nos remite a una clasificación de los contratos CAS por necesidad transitoria; sin embargo, **contraviniendo el principio de legalidad**, haciendo uso de su potestad reglamentaria (sin que la ley autorice) se emite la opinión vinculante prevista en el Informe Técnico N.° 001479-2022-SERVIR-GPGSC "Informe técnico vinculante sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional y su Auto emitido respecto del Pedido de Aclaración" que en su fundamento 2.18 establece los supuestos de contratación por necesidad transitoria, como son:

i. Trabajos para obra o servicio específico, comprende la prestación de servicios para la realización de obras o servicios específicos que la entidad requiera atender en un periodo determinado.

ii. Labores ocasionales o eventuales de duración determinada, son aquellas actividades excepcionales distintas a las labores habituales o regulares de la entidad.

iii. Labores por incremento extraordinario y temporal de actividades, son aquellas actividades nuevas o ya existentes en la entidad y que se ven incrementadas a consecuencia de una situación estacional o coyuntural.

iv. Labores para cubrir emergencias, son las que se generan por un caso fortuito o fuerza mayor.

v. Labores en Programas y Proyectos Especiales, son aquellas labores que mantienen su vigencia hasta la extinción de la entidad.

vi. Cuando una norma con rango de ley autorice la contratación temporal para un fin específico.

Estos supuestos (*numerus apertus*, al permitir que la ley pueda crear otros supuestos) de contratación CAS temporal por necesidad transitoria permiten a la entidad pública utilizar estas modalidades de contratación, facilitando que las mismas simulen relaciones laborales determinadas que oculten relaciones laborales indeterminadas.

En comparación con los otros dos (2) regímenes laborales generales (728 y 276), el régimen de contratación CAS, no otorga una adecuada protección contra el despido injustificado, veamos el siguiente cuadro:

	Régimen laboral privado - Decreto Legislativo 728	Régimen laboral público - Decreto Legislativo 276	Régimen laboral CAS - Decreto Legislativo 1057
Regulación legal de la desnaturalización	El art. 77 del TUO del D. Leg. 728 – DS 003-97-TR – regula expresamente las causales de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por contratos de duración indeterminada.	El art. 1 de la Ley 24041 establece que los servidores contratados para labores de naturaleza permanente con más de un año ininterrumpido de servicios no pueden ser cesados ni destituidos sino por causa justa acredita en procedimiento administrativo	**Ningún artículo del Decreto Legislativo 1057 o su reglamento establecen supuestos de desnaturalización**
Regulación de tipos de contratos	El art. 53 y siguientes del TUO del D. Leg. 728 – DS 003-97-TR – establece una relación taxativa de nueve (9) contratos de trabajo sujetos a modalidad	El art. 38 del DS 005-90-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo 276 establece los supuestos de contratación temporal o accidental.	**Ningún artículo del Decreto Legislativo 1057 o su reglamento establecen supuestos contratación temporal**

De este cuadro es evidente que el régimen CAS no establece una adecuada protección contra el despido injustificado, por lo que la no ser un régimen justo constituye un trabajo no decente.

b. Remuneración. *Ab initio*, la retribución de los trabajadores CAS se ve limitada en su homologación por aplicación del artículo 7 del Decreto Supremo N.° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo 1057 – que indica:

"La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ***ni del monto de la retribución originalmente pactada****" (el resaltado es nuestro)*.

En efecto, la imposibilidad de modificar el monto de la retribución originalmente pactada en el régimen CAS impide realizar procesos de homologación de remuneraciones sustentados en el principio por igual trabajo igual remuneración, dando lugar a la necesidad de recurrir a procesos judiciales.

Sin embargo, no solamente el régimen CAS afecta el principio de igual remuneración por igual trabajo (*equal pay for equal work*), sino que se verifica una diferencia en la percepción de ingresos en los tres (3) regímenes laborales indicados, veamos:

	Régimen 728	Régimen 276	Régimen CAS
Asignación familiar	Sí	Sí	**No**
Gratificaciones legales	Sí	Sí	Sí
CTS	Sí	Sí	**No**
Utilidades	Sí	No	**No**
Seguro Vida	Sí	Sí	Sí
Escolaridad legal	Sí	Sí	**No**
Incentivo único	No	Sí	**No**

Este cuadro comparativo se hace evidente, nuevamente, la inexistencia de un trabajo decente, puesto que estas diferencias en ingresos transitan nuevamente al principio de por igual trabajo igual remuneración, *verbi gratia*, un asistente administrativo 728, asistente

administrativo 276 y asistente administrativo 1057, en el ejercicio presupuestal, pese a tener el mismo cargo y funciones tienen ingresos diferentes, situación que evidencia que el trabajador CAS es el más afectado.

c. Subordinación. La subordinación nos remite al poder de dirección y al *ius variandi*, es del caso que el régimen CAS, a diferencia del 276 y 728, regula expresamente la **modificación contractual** en el artículo 7 del Decreto Supremo N.° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo 1057 – que indica:

"Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato. Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada".

Esta regulación expresa de la modificación contractual en el contrato CAS permite realizar a la autoridad pública modificaciones carentes de razonabilidad y proporcionalidad, invirtiendo la carga de la prueba al trabajador CAS quien debe acreditar la falta de razonabilidad y proporcionalidad de la acción de personal realizada sobre su persona.

Como se observa, del análisis de los tres (3) elementos de la contratación laboral CAS se verifica que, con relación a los otros dos (2) regímenes laborales, no se cumple con el trabajo decente.

4. El régimen CAS como régimen laboral precario

Una situación parecida a la de los trabajadores CAS del Perú, la encontramos respecto de los trabajadores "a honorarios" en la administración pública chilena. En el Dictamen N.° E173171/2022 de la Contraloría General de la República de Chile se indica lo siguiente:

"Dichas contrataciones constituyen una figura precaria, puesto que, a pesar de ser esencialmente transitorias, en la mayoría de los casos terminan por extenderse en el tiempo de manera tal que la persona contratada a honorarios se torna en un servidor permanente, pero sujeto a un régimen jurídico normalmente más desventajoso que el resto de quienes se desempeñan en el pertinente organismo, cumpliendo habitualmente idénticas funciones. Esa condición de precariedad se advierte en múltiples dimensiones del vínculo contractual". "Otra manifestación de la precariedad de quienes se vinculan con la Administración del Estado a través del instrumento jurídico en análisis la constituye el hecho de que sus remuneraciones están determinadas por los honorarios que se pactan, sin una referencia obligatoria a una escala objetiva o equiparable a la de los funcionarios que ejercen tareas similares, dejando su determinación a la mera discrecionalidad de la autoridad respectiva. Del mismo modo, esta categoría de sujetos no son beneficiarios de las asignaciones que las leyes otorgan a los funcionarios públicos, como sucede, por ejemplo, con la asignación de modernización que regula la ley N° 19.553, no obstante que muchas veces contribuyen al logro de las metas del servicio".

Lo anterior nos permite ratificar la necesidad de integrar a los trabajadores CAS a un régimen laboral justo y equitativo con la finalidad de evitar el empleo precario. La

precarización del empleo de ninguna manera puede ser admitida en un Estado Social de Derecho que pretende cautelar los derechos de los trabajadores sin importar el régimen laboral al que pertenecen.

Conforme al Diccionario de la Real Academia Española, precario es inestable, inseguro, frágil, temporal, también es limitado, insuficiente o carente. Para el régimen CAS, con la entrada en vigencia de la Ley 31131, encontramos a los trabajadores CAS indeterminados, sin embargo, conforme lo hemos indicado anteriormente este régimen resulta ser insuficiente y limitado (precario) respecto de los derechos que se derivan de la prestación de servicios, remuneración y subordinación, haciéndolo precario en su existencia motivando la necesidad de transitar a los trabajadores CAS, indeterminados y determinados, bajo regímenes laborales dignos y equitativos como son los regímenes laborales 728 y 276.

Ahora bien, la posibilidad de integrar a los trabajadores CAS a los regímenes laborales 728 o 276 (regímenes laborales formales) se debe de realizar por ley sustentada en la Constitución, no siendo atendible este pedido en el ámbito judicial o administrativo por la cantidad de trabajadores CAS que laboran en los tres (3) niveles de gobierno (nacional, regional y local). Se hace necesaria una propuesta legislativa integral, sectorial o por entidades públicas que permita corregir esta situación excepcional en la que viven los trabajadores CAS.

5. Propuesta de proyecto de ley de integración de los trabajadores CAS

De esta manera, proponemos el siguiente proyecto de ley de integración de los trabajadores CAS a los regímenes laborales formales.

Proyecto de Ley N.° [número]/2025-CR

Proyecto de Ley que establece el derecho laboral a la integración de los trabajadores sujetos al régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) del Decreto Legislativo 1057 en los regímenes laborales formales más dignos y equitativos

El congresista que suscribe [**indicar la autoridad que tiene iniciativa legislativa conforme a la Constitución**] al amparo de los artículos 102 y 107 de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos 75 y 76, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

Ley que establece el derecho laboral a la integración de los trabajadores sujetos al régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) del Decreto Legislativo 1057 en los regímenes laborales formales más dignos y equitativos

Artículo 1. Objeto de la Ley

1.1. La presente ley regula el derecho a la integración de los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) del Decreto Legislativo 1057 a los regímenes laborales generales del sector público en aplicación del principio constitucional de igualdad de trato sin discriminación.

1.2. Los trabajadores CAS que desarrollan labores de naturaleza permanente en las entidades públicas serán integrados, según corresponda, al régimen laboral privado del Decreto

Legislativo 728 o al régimen del Decreto Legislativo 276. Si la entidad pública se encuentra en el régimen del servicio civil de la Ley 30057, la integración será en este régimen.

1.3. La determinación del régimen laboral al que debe de transitar el trabajador CAS depende del cargo que ocupa y el régimen laboral que le corresponda a la entidad pública donde labora.

1.4. Este proceso de integración se orienta por los principios de igualdad de trato sin discriminación, irrenunciabilidad de derechos laborales, interpretación favorable al trabajador CAS, continuidad laboral, primacía de la realidad, mérito, provisión y previsión presupuestal. En caso de vacío o defecto se aplicarán estos principios y los principios del empleo público.

Artículo 2. Ámbito de aplicación
2.1. Esta ley se aplica a los trabajadores CAS contratados indeterminados, también a los trabajadores CAS que realizan labores de naturaleza permanente por aplicación del principio de primacía de la realidad.

2.2. No es aplicable a los trabajadores CAS que por su naturaleza desempeñan un cargo de confianza, suplen a un titular o realizan funciones en necesidad transitoria debidamente acreditada por la entidad.

2.3. Son beneficiarios de la presente ley todos los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigencia, estén contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS) en cualquier entidad pública de los tres (3) niveles de gobierno y cuenten con más de tres (3) meses de prestación de servicios reales y efectivos.

2.4. Para efectos de esta ley, en aplicación del principio de laboralidad, se presume el carácter de trabajador CAS permanente conforme al artículo 5 del Decreto Legislativo 1057.

Artículo 3. Procedimiento administrativo especial de integración
3.1. Solo tienen derecho a la integración los trabajadores CAS que ingresaron por proceso de selección, incluye procedimientos de selección regularizados y procedimientos irregulares sin vicios trascendentes.

3.2. Por principio de inmediatez, también la ley es aplicable a los trabajadores CAS que ingresaron sin proceso de selección, siempre que cuenten con más de tres (3) años de prestación de servicios, sean continuos o discontinuos.

3.3. La integración de los trabajadores CAS se realizará mediante el procedimiento administrativo especial de integración que establecerá el reglamento, en el que se tendrá en cuenta el principio de continuidad laboral. La interpretación de las normas del procedimiento administrativo especial será la favorable al trabajador CAS.

3.4. En dicho procedimiento se evaluará el cumplimiento de los requisitos del perfil del cargo exigidos en los regímenes laborales 728 o 276.

3.5. Este procedimiento administrativo especial será de acceso restringido exclusivamente a personal CAS de la entidad, garantizando así el reconocimiento de su experiencia acumulada.

3.6. Se prioriza a los trabajadores CAS con mayor antigüedad, adultos mayores, discapacitados y madres trabajadoras.

Artículo 4. Creación de plazas y adecuación presupuestal
4.1. Autorízase a todas las entidades comprendidas en esta ley a crear las plazas necesarias en sus documentos de gestión bajo el régimen laboral 728 o 276 para integrar a los trabajadores CAS aprobados en el procedimiento especial. El acto administrativo que integra al trabajador CAS puede estar sujeto a condición suspensiva hasta la existencia de la plaza presupuestada, sin que las razones presupuestales constituyan condición irrazonable para dar cumplimiento al acto emitido.

4.2. Las plazas se crearán en la categoría, nivel remunerativo y cargo equivalente al que viene desempeñando el trabajador CAS, garantizando la continuidad de funciones.

4.3. El Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con cada entidad, realizará las modificaciones presupuestarias que correspondan para financiar los costos de personal permanentes que se deriven de la integración.

4.4. La ejecución de esta disposición observará la sostenibilidad fiscal, permitiendo una integración progresiva si fuese necesaria por razones presupuestales, pero sin detrimento de los derechos reconocidos en esta ley.

4.5. Dentro del marco de esta ley, también las leyes anuales de presupuesto pueden establecer progresivamente los porcentajes de trabajadores CAS que serán integrados a los regímenes laborales generales.

Artículo 5. Reconocimiento de derechos laborales
5.1. A los trabajadores integrados en virtud de esta ley se les reconocerá la antigüedad acumulada bajo contratos CAS para todos los efectos legales. En consecuencia, no sufrirán pérdida en la acumulación de tiempo de servicios para el goce de los derechos laborales en el régimen laboral en el que se integran. Esto se extiende a la relación previsional en seguridad social en salud y pensiones.

5.2. Los trabajadores integrados mantendrán la misma remuneración que percibían como CAS por aplicación del principio de intangibilidad de remuneraciones, salvo autorización escrita del trabajador. En caso de que el nuevo régimen tuviera una escala remunerativa inferior, se otorgará una bonificación transitoria para equiparar su ingreso.

5.3. Los trabajadores que se integren bajo el régimen laboral 276 ingresarán a la carrera administrativa en el nivel que les corresponda por su tiempo de servicios y calificación en el procedimiento especial; los que se integren bajo el régimen laboral 728 gozarán de la estabilidad y derechos laborales que incumben a este régimen.

Artículo 6. Prohibición de nuevos contratos CAS.
A partir de la entrada en vigencia de esta ley, queda prohibida la contratación de nuevo personal bajo el régimen CAS en todas las entidades públicas, con excepción de los casos autorizados expresamente por ley para funciones estrictamente temporales o proyectos específicos. De esta manera, se cierra el régimen laboral CAS cumpliendo con su carácter transitorio establecido por la Ley N.º 29849.

Disposiciones Complementarias Finales

Primero. El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario, estableciendo el procedimiento administrativo especial de integración y demás aspectos operativos para su cumplimiento.

Segundo. En todo lo no previsto en esta ley, serán de aplicación supletoria las normas del régimen laboral 728 o 276 que correspondan a los trabajadores integrados.

Tercero. Deróguense o déjense sin efecto todas las disposiciones que se opongan a la presente ley, en especial aquellas referidas a la contratación administrativa de servicios bajo Decreto Legislativo 1057 que contradigan la presente ley.

Conclusión

El régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) es un régimen laboral precario sustentado en el trabajo no decente que hace necesaria la integración de los trabajadores CAS a los regímenes laborales generales del Estado más justos y equitativos como son el régimen laboral 728 y 276, para lo cual se deben de realizar las propuestas legislativas que habiliten el ejercicio de este derecho.

Referencias

- Decreto Legislativo N.° 1057 (28 de junio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú.
- Decreto Supremo 075-2008-PCM (25 de noviembre de 2008). Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú.
- Dictamen N.° E173171/2022 (10 de enero de 2022). Imparte instrucciones respecto de las contrataciones a honorarios en los órganos de la administración del Estado. Chile: Contraloría General de la República.
- Informe Técnico N.° 001479-2022-SERVIR-GPGSC (17 de agosto de 2022). Informe técnico vinculante sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional y su Auto emitido respecto del Pedido de Aclaración. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- International Labour Conference (1999). Decent Work. 87th Session. Geneva: International Labour Office.
- Rincón Serrano, J. G. (2023). El principio de la condición más beneficiosa originada en el contrato de trabajo en Colombia. Universidad Externado de Colombia, Facultad de Derecho.